



**N° 31/2007**  
**Settimana dal 30 luglio al 5 agosto 2007**

02/08/2007

**ABI Comunicato Unitario**  
**GRUPPO UBI BANCA**

- **Le risposte dell'Azienda: non ci siamo**

02/08/2007

**ABI Comunicato Unitario**  
**GRUPPO INTESA SANPAOLO**

- **Prorogato il fondo esuberi su base volontaria e importanti intese su assunzioni e apprendistato**

01/08/2007

**BCC - CRA Comunicato Unitario BCC Regionali**

- **Presentata alla Federazione Lombarda la piattaforma rivendicativa del Contratto Integrativo Regionale**

01/08/2007

**ABI Segreteria**  
**GRUPPO INTESA SANPAOLO**

- **Accordo proroga accesso Fondo di Solidarietà**

01/08/2007

**SEGRETERIA Segreteria Nazionale Internazionale/Progetti**

- **UNI Europa - Meeting Area 3 UNI Finance Europa UNIMED, Istanbul 5/7 luglio 2007**

01/08/2007

**SEGRETERIA Segreteria Nazionale Previdenza**

- **Permessi assistenza disabili (legge 104/92)**

01/08/2007

**SEGRETERIA Dipartimento Previdenza**

- **INPS - Permessi assistenza disabili: circolare n° 90 del 23 maggio 2007**

01/08/2007

**SEGRETERIA Dipartimento Previdenza**

- **Sentenza Corte Costituzionale n. 158/2007 permessi assistenza disabili**

31/07/2007

**ABI Comunicato Unitario**

- **CCNL: il confronto si apre a settembre sui primi importanti temi**

30/07/2007

**ABI Comunicato Unitario**  
**GRUPPO BANCARIO CASSA DI RISPARMIO DI FIRENZE - CR DELLA SPEZIA SPA**

- **Scambi di sportelli? No, grazie!**

30/07/2007

**ABI Comunicato Unitario**

**GRUPPO BANCARIO CASSA DI RISPARMIO DI FIRENZE - CR DI FIRENZE SPA**

- [Incontro con il Presidente della CARISPE in merito alla possibile acquisizione di CR Firenze da parte di INTESA SANPAOLO](#)

30/07/2007

**SEGRETERIA Segreteria Nazionale**

- [Gli uffici della Federazione chiusi dal 13 al 17 agosto](#)

27/07/2007

**ABI Comunicato Unitario**

**GRUPPO BANCARIO CASSA DI RISPARMIO DI FIRENZE - CR DELLA SPEZIA SPA**

- [Diario di una integrazione - capitolo 2](#)

27/07/2007

**BCC - CRA Comunicato Unitario**

- [Firmato il Contratto Integrativo Provinciale dei quadri direttivi e delle aree professionale delle Casse Rurali Trentine](#)

26/07/2007

**ABI Segreteria**

**GRUPPO CREDITIZIO BANCA POPOLARE DI BARI - BANCA POPOLARE DI BARI SCRL**

- [Accordo permessi retribuiti](#)

19/07/2007

**ABI Segreteria**

**GRUPPO INTESA SANPAOLO -**

- [Fondo Pensioni personale non dirigente Aziende Gruppo Intesa: prestazioni di inabilità e premorienza](#)

19/07/2007

**ABI Segreteria**

**GRUPPO INTESA SANPAOLO -**

- [Accordo relativo al Fondo Aggiuntivo Previdenza Aziendale BAV](#)

19/07/2007

**ABI Segreteria**

**GRUPPO INTESA SANPAOLO -**

- [Fondo Aggiuntivo Previdenza Aziendale BAV: accordo solidarietà generazionale](#)

12/07/2007

**ABI Segreteria**

**GRUPPO BANCA POPOLARE DI BARI - BANCA POPOLARE DI BARI SCRL**

- [Accordo relativo alla cessione della Systema Asset Management Sgr](#)



## Coordinamenti Gruppo UBI

# LE RISPOSTE DELL'AZIENDA: NON CI SIAMO

A fronte delle nostre richieste di chiarimento in merito ad aperture sulle problematiche del piano industriale, in particolare:

QUALE SISTEMA DI SERVIZI E RELATIVE GARANZIE?  
RAFFORZAMENTO DELLA RETE/DIMENSIONAMENTO ORGANICI  
ESTERNALIZZAZIONI DELLE ATTIVITÀ  
POLI TERRITORIALI  
CHIAREZZA SUL RUOLO DELLA BANCA DEL SUD

Le risposte dell'azienda, nonostante alcune timide aperture, sono apparse estremamente insoddisfacenti.

**Abbiamo quindi ribadito all'azienda la ferma posizione sindacale di contrarietà al progetto, rigettando, inoltre, il tentativo aziendale di avviare una trattativa serrata già a partire da lunedì prossimo.**

Abbiamo invitato l'azienda a rivedere le proprie posizioni.

**Martedì prossimo**, esaminate le nuove risposte aziendali, le Organizzazioni Sindacali valuteranno se ci saranno i presupposti per passare ad una fase di confronto più avanzata.

Bergamo, 2 agosto 2007

Segreterie di Coordinamento

DIRCREDITO – FABI – FALCRI – FIBA Cisl – FISAC CGIL – UGL – UILCA  
GRUPPO UBI



## PROROGATO FONDO ESUBERI SU BASE VOLONTARIA E IMPORTANTI INTESE SU ASSUNZIONI E APPRENDISTATO

Ieri, 1° agosto, dopo una difficile trattativa, le OO.SS. hanno sottoscritto un accordo che proroga la possibilità di accesso **volontario e incentivato** al Fondo di Solidarietà per il 2008 e 2009, chiudendo la procedura contrattuale sulle tensioni occupazionali avviata dall'Azienda lo scorso 21 giugno.

**L'intesa raggiunta prevede altresì assunzioni per la copertura delle uscite di personale dalle filiali; inoltre sono previsti circa 500 tempi determinati per le sostituzioni di maternità e ulteriori 300 per supportare la migrazione procedurale.**

L'accordo prevede regole e modalità analoghe rispetto a quanto sottoscritto lo scorso dicembre nelle ex banche, con alcune innovazioni.

In particolare:

- L'intesa si applica al seguente perimetro: Intesa Sanpaolo, Cariparo, Carisbo, Carive, CariForlì, Friulcassa, Sanpaolo Banca dell'Adriatico, Sanpaolo Banco di Napoli, Banca di Trento e Bolzano, Intesa Casse Centro, Banca CIS, Intesa Mediocredito, Banca Private, NEOS Banca, Banca Caboto, Banca IMI, BIIS e Banca OPI.
- **L'accesso al Fondo di Solidarietà avverrà su base volontaria per coloro che maturano il trattamento pensionistico entro il 1 gennaio 2015.**
- Le adesioni potranno essere presentate a partire dai prossimi giorni e fino al **30 giugno 2009**.
- Le uscite avverranno entro il 31.12.2009, con l'obiettivo di 1500 uscite nel 2008 e ulteriori 800 nel 2009.
- Ai lavoratori che faranno pervenire l'adesione entro il 29 febbraio 2008 verrà riconosciuto il "premio di tempestività" pari a 1/13,5 della retribuzione annua.
- Sono confermate le altre incentivazioni all'esodo previste dal precedente accordo.
- Viene mantenuta l'assistenza sanitaria, come pure il riconoscimento del valore attuale della contribuzione ai fondi di previdenza complementare.
- **I colleghi che matureranno il requisito AGO entro il 2007** potranno presentare la richiesta di risoluzione del rapporto di lavoro entro il 31.12.2007 con il riconoscimento dell'incentivo pari a un'annualità. I lavoratori con finestra pensionistica 1° aprile 2008 potranno uscire in tale data. Le Parti verificheranno entro il 29 febbraio 2008 l'andamento delle adesioni: solo in caso di adesioni in numero insoddisfacente si darà corso alle conseguenti iniziative previste dalla legge e dal D.M. 158 del 2000.
- **L'accordo prevede l'assunzione di apprendisti con lo stesso rapporto delle intese precedenti, l'assunzione di tempi determinati a fronte delle assenze per maternità nelle Filiali e per sostenere i processi di migrazione dei sistemi informativi.**
- L'Azienda, in accoglimento di specifica richiesta sindacale, valuterà la conferma **anticipata** a tempo indeterminato, con la riduzione a 24 mesi del contratto di apprendistato, sino ad un massimo del 50 % degli apprendisti in servizio alla data del 1° agosto 2007.

**Nel corso del confronto, è stata superata la discriminazione nei confronti dei figli dei dipendenti tutti, in servizio o esodati, per l'accesso alle selezioni di personale.** Pertanto risulta eliminato il vincolo dell'uscita del genitore.

Contestualmente abbiamo sottoscritto un accordo che prevede:

- l'assunzione fuori regione di tutti coloro che hanno superato la selezione laddove non c'è disponibilità nella realtà di pertinenza;
- l'assunzione con contratti di inserimento in quelle regioni dove non è ancora in vigore la normativa sull'apprendistato (Liguria e Puglia).

**L'Accordo consente di gestire in maniera non traumatica le ricadute occupazionali derivanti dal Piano Industriale 2007/2009.**

**Esprimiamo pertanto una valutazione positiva su quanto sottoscritto, frutto di un percorso sofferto che ha visto una fase di forte divergenza sugli strumenti da adottare.**

Il confronto proseguirà a settembre sugli argomenti previsti dall'Accordo di Programma del 14/2/2007 sull'armonizzazione contrattuale, sui quali attualmente esistono distanze significative tra le parti.

Milano, 2 agosto 2007

**DIRCREDITO – FABI – FALCRI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – SILCEA – SINFUB – UGL – UILCA  
SEGRETERIE DI GRUPPO INTESA SANPAOLO**



## COMUNICATO N.1

*sulla Trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Regionale  
per il personale delle Banche di Credito Cooperativo ed Aziende del Sistema delle B.C.C.*

*Alle Colleghe e ai Colleghi*

# OGGI, 1° AGOSTO, E' STATA PRESENTATA ALLA FEDERAZIONE LOMBARDA LA PIATTAFORMA RIVENDICATIVA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE

Dopo un lungo percorso e con un forte tavolo sindacale unitario, queste OO.SS. hanno consegnato, in data odierna, alla Federazione Lombarda la Piattaforma rivendicativa, con la riserva di apportare eventuali modifiche richieste dai lavoratori, durante le assemblee che si terranno unitariamente nel mese di settembre.

Il lavoro di preparazione della Piattaforma di rinnovo del Contratto Integrativo Regionale è stato condizionato da alcuni fattori:

- ✓ **la predisposizione della piattaforma del c.c.n.l.** (presentata alla fine di giugno);
- ✓ **la trattativa in Aureo Gestioni** per risolvere la dichiarazione di esubero di personale che ci ha impegnato fino al mese di giugno e luglio;
- ✓ **il rinnovo delle cariche** nella Cassa Mutua Nazionale;
- ✓ **il rinnovo dello Statuto** del Fondo Pensione Nazionale;
- ✓ **le assemblee informative** relativamente alla riforma del T.F.R..

**Vista l'importanza dei temi in oggetto chiediamo alle Colleghe e ai Colleghi la massima partecipazione alle Assemblee.**

**LE SEGRETERIE REGIONALI  
DIRCREDITO - FABBI - FIBA/ CISL - FISAC/ CGIL - UILCA/UIL**

**Milano, 1° agosto 2007**

## Accordo di Programma

In Milano, il giorno 1 agosto 2007

tra

Intesa Sanpaolo S.p.A.

e

la Delegazione Sindacale ad hoc di cui agli artt. 17 e 18 CCNL 12 febbraio 2005 composta da DIRCREDITO-FD, FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL CREDITO e UIL.CA

### PREMESSO CHE

- nelle more della fusione per incorporazione di Sanpaolo Imi in Banca Intesa -dal 1° gennaio 2007 ridenominata Intesa Sanpaolo-, Banca Intesa, Sanpaolo Imi nonché le seguenti Società del Gruppo: Carisbo, Friulcassa, Carive, Cariparo, Sanpaolo Banco di Napoli, Sanpaolo Banca dell'Adriatico, Banca di Trento e Bolzano, Carifano, Cariviterbo, Cis, Banca Opi, Banca Imi, Mediocredito e Intesa Mediofactoring, consapevoli dell'imminenza di ulteriori momenti di efficientamento di complesso correlati a processi di successiva aggregazione societaria, nel corso del mese di dicembre 2006 (Cariromagna a marzo scorso), hanno raggiunto con le rispettive OO.SS. specifici accordi, dandosi atto di aver esperito e soddisfatto tutte le previsioni del CCNL 12 febbraio 2005 in tema di tensioni occupazionali. Le Parti hanno, fra l'altro, condiviso che:

- ... "al fine di prevenire per quanto possibile almeno parte delle probabili tensioni occupazionali e le relative eccedenze quali/quantitative derivanti dalle necessarie sinergie, pur nelle more della definizione del relativo Piano Industriale hanno condiviso l'intento di attivare il Fondo di Solidarietà del settore del credito complessivamente regolato dai D.M. n. 158 del 2000 e n. 226 del 2006, ancorchè in forma esclusivamente volontaria;"
- "in coerenza e a completamento di quanto precede, in attesa di affrontare più compiutamente la situazione come verrà a determinarsi in conseguenza del richiamato progetto industriale, le Parti convengono di valutare l'adozione di specifiche iniziative nei riguardi, in particolare, dei dipendenti che, risultando in possesso dei requisiti per avere immediato diritto alla pensione di anzianità e di vecchiaia, intenderanno risolvere

*Vertical handwritten notes on the left margin:*  
FABI  
SINFUB  
MILANO  
Dif  
MILANO  
FABI  
SINFUB  
MILANO  
Dif

*Handwritten signatures and names:*  
Fisac/CGIL  
F. er  
SINFUB  
MILANO  
Dif

*Handwritten signatures and names:*  
FIBA CISL  
T. T. P. P.  
C. T.

*Handwritten signatures and names:*  
UGL CREDITO  
FALCRI  
SILCEA  
Carlo P. P.  
1

*Vertical handwritten note on the right margin:*  
DIRCREDITO-FD  
MILANO

consensualmente il proprio rapporto di lavoro per fruire altresì di incentivazione all'esodo;"

- le Parti hanno, nella circostanza, anche convenuto di verificare lo stato di attuazione dell'accordo con riferimento ai successivi indirizzi posti dal Piano di Impresa 2007/2009 in materia di esuberi;
- con accordo del 21 dicembre 2006, raggiunto congiuntamente tra Banca Intesa, Sanpaolo Imi e le rispettive OO.SS., le Parti medesime, nel definire e concludere le procedure di legge e di contratto connesse alla richiamata fusione, si sono, nella circostanza, riconfermate, tra l'altro, tutto quanto già convenuto con i sopra richiamati accordi in tema di "probabili tensioni occupazionali e di relative eccedenze quali/quantitative ..(omissis).. derivanti dalle necessarie sinergie di cui al Piano di Impresa";
- successivamente, nel corso del mese di aprile 2007, la Banca Capogruppo ha messo a punto ed avviato il Piano d'Impresa 2007-2009, che è stato rappresentato a tutte le comunità interessate, ivi ricomprese le OO.SS.LL.; nella circostanza sono stati diffusamente rappresentati gli obiettivi da conseguire sia in termini di redditività, sia in termini di crescita e di sviluppo dei ricavi, sia in ordine alla struttura dei costi e ai necessari processi di efficientamento, di riorganizzazione e di razionalizzazione riguardo, soprattutto, alle aree di attività di governance, di back-office e dei sistemi informativi;
- non essendo stati ancora conseguiti, dalla suddetta prima applicazione dei D.M. n. 158 del 2000 e n. 226 del 2006, gli obiettivi di riduzione definiti in materia dal suddetto Piano di Impresa, Intesa Sanpaolo, nella qualità di Capogruppo, ha avviato, con lettera del 21 giugno u.s., le procedure contrattuali vigenti in tema di tensioni occupazionali conseguenti ai processi di riorganizzazione e di ristrutturazione di cui al richiamato Piano d'Impresa;
- è stata rappresentata, nell'occasione, l'esigenza di ridurre in via strutturale il costo del lavoro e correlativamente, gli organici delle Società del Gruppo (di cui all'allegato elenco) di 6500 unità. In considerazione delle intervenute adesioni da parte degli interessati ai già citati accordi di dicembre 2006, le risorse ancora in esubero risultano pari a 2.300 unità alla data del 1° luglio 2007;
- le OO.SS.LL. medesime hanno, infine, ribadito l'esigenza che la razionalizzazione in tema di organici si realizzi gradualmente in stretta correlazione con il potenziamento, la crescita, lo sviluppo sostenibile dell'impresa e l'effettiva realizzazione dei processi di riorganizzazione aziendale di cui al citato Piano d'Impresa;

tutto ciò premesso le Parti hanno convenuto la seguente normativa che:

*[Area containing numerous handwritten signatures and organizational abbreviations. Visible abbreviations include: Fiscoe, FIBA CISL, UCCRS, SILCEA, FALCRI, and others. A circular stamp on the right side contains the text 'PIEMONTE-FA'. The signatures are dense and overlap significantly.]*

- riguarda tutte le Aziende facenti parte alla data odierna del Gruppo Intesa Sanpaolo - perimetro Italia - come da prospetto allegato 1;
- individua gli strumenti e le relative eventuali misure che le Aziende medesime utilizzeranno, anche in concorso tra loro, ai fini del raggiungimento degli obiettivi di riduzione previsti;
- comporta il ricorso, alle condizioni e secondo le modalità appresso specificate, dei D.M. n. 158 del 2000 e n. 226 del 2006 nei confronti del personale in possesso dei requisiti ivi previsti.

In considerazione di tutto quanto precede le Parti, nel riconfermarsi tutto quanto precede, concordano quanto segue:

- 1) la premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
- 2) il ricorso alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma I, lett. b), dei D.M. n. 158 del 2000 e n. 226 del 2006 avverrà in questa fase su base volontaria secondo le modalità e le condizioni in appresso indicate, con l'obiettivo di ridurre gli organici di almeno 1.500 unità nel corso del 2008 e delle residue 800 unità entro la fine del 2009;
- 3) Le prestazioni straordinarie di cui al punto precedente riguarderanno il personale destinatario del CCNL 12 febbraio 2005 per i Quadri direttivi e il personale appartenente alle Aree professionali dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> nonché del CCNL 19 aprile 2005 per i dirigenti, che matureranno i requisiti per il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia a carico dell'AGO ovvero di altre forme di previdenza di base entro la fine del 2014 (con finestra non oltre il 1° gennaio 2015)
- 4) Ai sensi dell'art. 1336 c.c., il lavoratore potrà accettare l'"offerta al pubblico" formulata dalla Banca per risolvere consensualmente ed in maniera irrevocabile -senza oneri di preavviso a carico di ciascuna delle parti- il rapporto di lavoro alla scadenza che verrà comunicata dalla Banca e comunque, in via automatica, entro e non oltre la data del 31 dicembre 2009 per accedere al Fondo di Solidarietà dal giorno successivo compilando l'apposito modulo di adesione (all. n. 2). Detto modulo -corredato da Ecocert o in subordine da estratto conto assicurativo INPS ovvero dalla delega alla Banca di acquisire ulteriori dati e notizie presso l'INPS o altro Ente di previdenza di base obbligatorio di pertinenza in ordine alla propria posizione contributiva- dovrà essere debitamente compilato e sottoscritto dall'interessato e pervenire all'Azienda nel periodo compreso tra la data di sottoscrizione del presente accordo e la data ultima del 30 giugno 2009.  
Come sopra precisato è in facoltà della Banca individuare anticipatamente -rispetto al 31 dicembre 2009- il termine di risoluzione e di cessazione del rapporto di lavoro ad una delle seguenti date: 31 dicembre 2007, 30 giugno o 31 dicembre 2008 ovvero 30

Fidejussore  
 SANPAOLO  
 MAURIZIO

FIBACISA  
 UGACER  
 FAB1  
 SILCKA  
 FAUCRI  
 ID  
 [various other signatures and initials]

DIRETTORE - FD  
 SILCKA



8) al personale che cesserà dal servizio per accedere al Fondo di Solidarietà saranno applicate, sino alla data di fruizione del trattamento di pensione A.G.O., le condizioni bancarie e creditizie agevolate, tempo per tempo in essere, a favore del personale in servizio; a favore del personale proveniente dall'ex Gruppo Sanpaolo saranno concessi prestiti con piani di rientro e quelli in essere dovranno essere estinti al momento della cessazione dal rapporto di lavoro, mentre l'apertura per elasticità di cassa sarà concessa fino al limite massimo complessivo di €. 5.200,00 su base fiduciaria. Sempre a favore del personale da ultimo indicato i mutui fondiari per l'acquisto della prima casa, ferma tutta la normativa di riferimento prevista per il personale in servizio, potranno essere concessi per l'acquisto, costruzione o ristrutturazione di alloggio o casa unifamiliare destinati ad uso continuativo del richiedente e del suo nucleo familiare ed ubicati nel Comune di residenza stabile e continuativa all'atto della cessazione dal servizio o comunque limitrofo o nel comune di nascita o di origine, o limitrofo, dell'ex dipendente o del coniuge.

9) a titolo di incentivo a favore del personale che accederà al Fondo di Solidarietà sarà riconosciuto il 25% della Retribuzione Annuale Lorda in atto a fronte di una permanenza nel Fondo di Solidarietà fino ad un massimo di 18 mesi.

Nel caso in cui detta permanenza nel Fondo risulti superiore ai 18 mesi sopra indicati, detto incentivo sarà incrementato:

- dal 19° mese e fino al 36° mese di uno 0,20% della RAL in ragione di mese;
- oltre il 36° mese, di uno 0,10% della RAL in ragione di mese.

L'importo così determinato sarà erogato quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR secondo le disposizioni di legge vigenti;

10) Al personale che farà pervenire alla Società la adesione all'"offerta al pubblico" di cui al precedente art. 4) nel periodo compreso tra la data di sottoscrizione del presente accordo fino alla data ultima del 29 febbraio 2008 sarà altresì riconosciuto il "premio di tempestività", corrispondente all'importo lordo di 1/13,5 della retribuzione annua utile ai fini del calcolo del TFR.

Detta somma verrà erogata all'interessato, ad integrazione del TFR a titolo di incentivo all'esodo, al momento della risoluzione consensuale con contestuale accesso al Fondo di solidarietà.

11) con riferimento all'art. 11, comma 13, dell'Accordo 28 febbraio 1998 di istituzione del Fondo di Solidarietà, le Parti si impegnano a recepire quanto allo stesso titolo sarà definito in sede nazionale dall'ABI e dalle OO.SS.LL. in ordine al Fondo di Solidarietà medesimo, a seguito di eventuali modifiche di legge in materia di accesso alla pensione A.G.O., ovvero di altre forme di previdenza di base, inteso che al verificarsi di tali eventi si farà luogo ad appositi incontri con le OO.SS.LL. firmatarie del presente Accordo, per dare puntuale applicazione ai provvedimenti assunti al riguardo;

12) l'Azienda, in relazione al numero delle adesioni alla "offerta al pubblico" per accedere al Fondo di Solidarietà pervenute da parte del personale adibito in via continuativa e prevalente ad attività commerciali nell'ambito delle Filiali, al fine di assicurare livelli adeguati di servizio, oltre a tenere conto in via prioritaria delle domande di

*Handwritten signatures and notes on the left margin, including a large signature and the word "Fondo".*

*Stamp: "INFORMATO - FO" with a circular mark.*

*Handwritten signature on the right margin.*

*Handwritten signatures and names of various unions and associations at the bottom of the page, including FISEE, FIBA, UCC, RALCRI, and SILCEA.*





Le Società inoltre procederanno a sostituire le lavoratrici operanti presso le Filiali ed assenti dal servizio per maternità, nonché per sostenere, per il tempo necessario, i processi di migrazione dei sistemi informativi, con risorse da assumersi con contratto a tempo determinato secondo criteri e modalità che verranno portati a conoscenza delle OO.SS..

- Allegato 1 Gruppo Intesa Sanpaolo – Perimetro Italia – Elenco Società
- Allegato 2 modulo di accettazione dell' "offerta al pubblico"
- Allegato 3 modulo

INTESA SANPAOLO S.p.A. anche n.q. di Banca Capogruppo

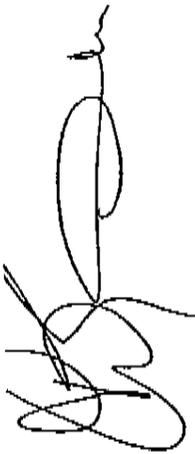
*[Handwritten signature]*

la Delegazione Sindacale ad hoc di cui agli artt. 17 e 18 CCNL 12 febbraio 2005 composta da:

- DIRCREDITO-ED *[Handwritten signature]*
- FABI *[Handwritten signature]*
- FALCRI *[Handwritten signature]*
- FIBA/CISL *[Handwritten signature]*
- FISAC/CGIL *[Handwritten signature]*
- SILCEA *[Handwritten signature]*
- SINFUB *[Handwritten signature]*
- UGL CREDITO *[Handwritten signature]*
- UILCA *[Handwritten signature]*

Allegato 1 – Elenco società

1. Intesa Sanpaolo
2. CaRi di Padova e Rovigo
3. CaRi in Bologna
4. CaRi di Venezia
5. CaRi di Forlì e della Romagna
6. FriulCassa
7. Sanpaolo Banca dell'Adriatico
8. Sanpaolo Banco di Napoli
9. Banca di Trento e Bolzano
10. Intesa Casse del Centro
11. Banca CIS
12. Intesa Mediocredito
13. Banca Private
14. NEOS Banca
15. Banca CABOTO
16. Banca IMI
17. Banca Intesa Infrastrutture Sviluppo
18. Banca OPI



Walter  
Legan

DISCRETO - FU  
PALORI  
100  
Saverio  
Saverio F. 11000014

P. C.  
Saverio  
Saverio  
Saverio

STAFB  
Saverio

FABI  
Saverio

FIBA EISL  
Saverio  
Saverio

UFL CRODIZ  
Saverio

SILCRA  
Saverio  
Saverio

UKCA  
Saverio  
Saverio

Allegato n. 2

Spett.le Intesa Sanpaolo S.p.A.  
Ufficio Amministrazione del Personale ex Banca Intesa  
Via Lorenteggio, 266  
20152 MILANO  
Fax 02 87964995 / 02 87964738

Oggetto: accettazione dell' "offerta al pubblico" ex art. 1336 c.c. per risolvere consensualmente il rapporto di lavoro e accedere alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà del settore del credito.

Il/La sottoscritt \_\_\_\_\_ nat\_ a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

matricola \_\_\_\_\_ in servizio presso \_\_\_\_\_

telefono interno \_\_\_\_\_ telefono abitazione \_\_\_\_\_ numero cellulare \_\_\_\_\_

**PRESO ATTO**

- dei D.M. 158/2000 e 226/2006 e delle relative disposizioni sul "Fondo di solidarietà";
- del contenuto dell'accordo sindacale del ... ..... 2007, con particolare riferimento all' "offerta al pubblico" in esso formulata;

**ATTESO CHE**

in base alla vigenti disposizioni di legge, maturerà i requisiti per il diritto a pensione di anzianità/vecchiaia presso I.T.N.P.S. o altra forma di previdenza obbligatoria di base con diritto a percepire il trattamento pensionistico ("data finestra") entro e non oltre il 1/1/2015;

**ACCETTA**

l'offerta, formulata dalla Banca ex art. 1336 Codice Civile, di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro entro e non oltre il 31 dicembre 2009 per poter accedere alle prestazioni straordinarie del "Fondo di solidarietà", consapevole che con la ricezione da parte della Banca del presente atto il negozio sarà perfezionato e concluso e non sarà più possibile modificare e/o revocare il consenso prestato dal sottoscritto. Il sottoscritto accetta altresì che la Banca possa anticipare il termine di risoluzione del suo rapporto di lavoro alla data del 31.12.07, ovvero del 30.6.08, ovvero del 31.12.08, ovvero del 30.6.09, previa apposita comunicazione in forma scritta indicante la data di risoluzione del rapporto di lavoro e che dovrà comunque pervenire al sottoscritto almeno 30 gg. di calendario prima della stessa data di risoluzione.

**IL SOTTOSCRITTO INOLTRE:**

- **ACCETTA** tutto quanto stabilito dall'accordo ... ..... 2007 e dal D.M. 158/2000 così come modificato dal D.M. 226/2006;
- **DICHIARA** di rinunciare - ai sensi del D.M. 158/2000, così come modificato dal D.M. 226/2006, - al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva;
- **DICHIARA** di non essere titolare di assegno ordinario o pensione di invalidità;
- **DELEGA** la Banca ad acquisire presso l'INPS - o presso altro Ente di previdenza di base obbligatoria di pertinenza - la propria posizione contributiva complessiva;
- **ESERCITA** la seguente opzione (*barrare la casella prescelta*):

<input type="checkbox"/>	<b>richiede</b> la liquidazione dell'assegno straordinario in forma rateale con prosecuzione del versamento dei contributi a favore dell'Organizzazione sindacale cui risulta attualmente iscritto ovvero
<input type="checkbox"/>	<b>richiede</b> la liquidazione dell'assegno straordinario in forma rateale senza versamento di contributi a favore di alcuna Organizzazione sindacale ovvero
<input type="checkbox"/>	<b>richiede</b> la liquidazione dell'assegno straordinario in unica soluzione

**ARGENTO-ED**  
*[Signature]*

Il sottoscritto, infine,

- prende atto che il rapporto di lavoro si risolverà alla data stabilita dall'azienda, che verrà comunicata con la formalità sopra indicata;
- **SI IMPEGNA** a comunicare tempestivamente alla Banca ed al "Fondo di solidarietà" l'eventuale instaurazione - nel corso del periodo di erogazione delle prestazioni straordinarie - di rapporto di lavoro dipendente, con specifica indicazione del datore di lavoro, ovvero di lavoro autonomo.

*[Handwritten signatures and notes]*

FABI  
data \_\_\_\_\_

VICCA  
FACIARI  
SILCEA  
UGL CREDITO  
SINFUG

1



Spett.le OOSS

Milano, 1 Agosto 2007

Con riferimento all'accordo sottoscritto in data odierna in merito all'utilizzo del contratto di inserimento - definito e disciplinato dal D.lgs 276/03 oltre che dall'accordo interconfederale 11 Febbraio 2004 - l'Azienda conferma che darà corso ad assunzioni di personale con tale tipologia contrattuale della durata di 18 mesi, con inquadramento al secondo livello retributivo della seconda Area Professionale ed applicazione, in via generale, delle previsioni del CCNL e del CIA compatibili con tale tipologia contrattuale.

In particolare l'Azienda precisa che il trattamento economico e normativo aziendale adottato nei confronti del predetto personale ricomprenderà anche:

- la contribuzione a previdenza complementare nella misura del 2%
- una copertura infortuni professionali ed extra-professionali e per il rimborso delle spese sostenute nel caso di ricoveri od interventi per malattia od infortunio, con massimali di Euro 51.650,00 annui per la durata massima biennale.
- **Aperture di credito per elasticità di cassa di importo, concedibile su base fiduciaria, sino ad Euro 3.000,00.**

Distinti saluti

Francesco Micheli

Governo Risorse  
Piazza Paolo Ferrari, 10  
20121 Milano

Spettabili OO.SS.

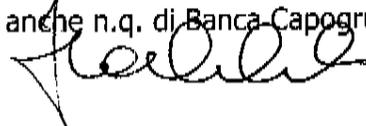
Milano, 1° agosto 2007

Con riferimento alle previsioni di cui all'Accordo di Programma sottoscritto tra le Parti il 1 agosto 2007, Vi confermiamo che nel corso del 2007, compatibilmente con le esigenze indotte dai relativi processi di selezione, si darà luogo all'assunzione di un numero complessivo di apprendisti pari alla metà del personale addetto e/o preposto in via continuativa e prevalente ad attività commerciali nell'ambito di Filiali, che avrà risolto il proprio rapporto di lavoro ai sensi del succitato accordo.

La Società procederà, infine, a sostituire le lavoratrici operanti presso le Filiali ed assenti per causa di maternità, con le risorse -da assumersi con contratto a tempo determinato- da individuarsi tra quelle che abbiano già fornito buona prova lavorativa nel corso di precedenti esperienze di tipo analogo ovvero che avranno superato le apposite prove selettive.

Distinti saluti

INTESA SANPAOLO S.p.A.  
anche n.q. di Banca Capogruppo



Governo Risorse  
Piazza Paolo Ferrari, 10  
20121 Milano

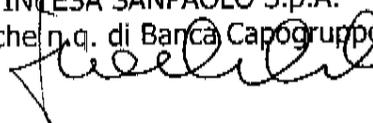
Spettabili OO.SS.

Milano, 1° agosto 2007

Come già anticipatoVi per le vie brevi, in accoglimento della Vostra specifica richiesta, Vi confermiamo la disponibilità della Società di far accedere prioritariamente al Fondo il personale portatore di handicap ovvero quello nel cui nucleo familiare siano presenti persone portatrici di handicap o in gravi e documentate condizioni di malattia.

Distinti saluti

INTESA SANPAOLO S.p.A. ~  
anche n.q. di Banca Capogruppo



Governo Risorse  
Piazza Paolo Ferrari, 10  
20121 Milano

Spettabili OO.SS.

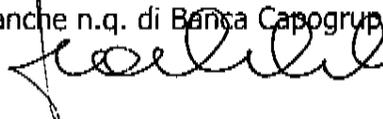
Milano, 1° agosto 2007

Con riferimento all'accordo sottoscritto in data odierna ed alle precisazioni intervenute in corso di trattativa, l'Azienda conferma che:

- al Personale che risolve il proprio rapporto di lavoro ai sensi del citato accordo ovvero acceda al Fondo di Solidarietà, ancorché non più in servizio al momento del pagamento:
  - è riconosciuto il premio aziendale con le modalità e nei termini che saranno tempo per tempo individuati, fermo restando che il premio competerà in proporzione ai mesi di servizio prestatato nell'anno di cessazione
  - è confermata la partecipazione al sistema incentivante, con erogazione del relativo importo ove spettante secondo le regole vigenti;
- la facoltà dell'Azienda di assumere per chiamata diretta il coniuge superstite o, in caso di sua rinuncia, un orfano del dipendente deceduto in servizio, in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione, potrà essere esercitata anche nei confronti di soggetti inseriti nel Fondo di Solidarietà;
- l'erogazione della provvidenza annua per i familiari portatori di handicap è prevista, con le medesime regole, anche per il Personale inserito nel Fondo di Solidarietà.

Distinti saluti

INTESA SANPAOLO S.p.A.  
anche n.q. di Banca Capogruppo



Governo Risorse  
Piazza Paolo Ferrari, 10  
20121 Milano

Spettabili OO.SS.

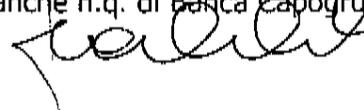
Milano, 1° agosto 2007

Anche in accoglimento di specifica richiesta in tal senso avanzata da codeste Organizzazioni Sindacali, l'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze operative, valuterà la conferma a tempo indeterminato dopo il primo biennio di servizio prestato del Personale con contratto di apprendistato professionalizzante, in servizio alla data del 1° agosto 2007 sino ad un massimo del 50% del medesimo.

Quanto sopra alla luce delle competenze acquisite, dei comportamenti tenuti nello svolgimento dei compiti assegnati, del contributo operativo assicurato nonché del livello raggiunto nel percorso formativo per l'acquisizione della qualifica professionale corrispondente al profilo da ricoprire.

Distinti saluti

INTESA SANPAOLO S.p.A.  
anche n.q. di Banca Capogruppo





**Ai**  
**Sindacati Autonomi Bancari**  
**F.A.B.I.**

**LORO SEDI**

---

PROTOCOLLO: **1838/K/959-MB/mm**

ROMA, LI **1° agosto 2007**

OGGETTO:

**UNI Europa**  
**Meeting Area 3 UNI Finance Europa UNIMED**  
**Istanbul 5/7 luglio 2007**

Si è svolta, per la prima volta ad Istanbul, in Turchia, il meeting annuale delle OO.SS. di UNI Europa del settore finanziario dell' area Mediterranea (UNIMED).

Presenti al meeting, i rappresentanti dei sindacati bancari ed assicurativi di Cipro, Grecia, Italia, Malta, Portogallo, Spagna e Turchia; hanno inoltre partecipato la Segretaria Generale di UNI Europa B. Sègol, il Coordinatore di UNI Finance O. Roethig e M. Lundberg di UNI Europa Finance.

Per la FABI ha partecipato il collega Angelo DI CRISTO del Dipartimento Internazionale.

Il meeting, come si sottolineava sopra, è stato organizzato dai colleghi del sindacato turco di BASISEN (bancari/assicurativi), a cui va il nostro ringraziamento per la calorosa ospitalità e la perfetta organizzazione dell'evento.

La prima giornata dei lavori è stata incentrata sulla tavola rotonda «**I diritti dei lavoratori in Turchia : il ruolo della cooperazione internazionale**».

I lavori, aperti dal presidente di BASISEN Metin TIRYAKIOGLU, hanno posto l'accento sulla necessità per le organizzazioni sindacali turche, della cooperazione internazionale, in quanto il sistema bancario vede una massiccia presenza di banche europee (francesi, inglesi ed italiane) che controllano le maggiori banche del paese.

La necessità di rapporti tra le OO.SS. dell'area e soprattutto con UNI fossero più intensi, è stata sottolineata anche al fine di creare un movimento d'opinione interno, affinché anche ai lavoratori bancari turchi vengano concessi tutte le libertà sindacali di cui godono i lavoratori europei, primo tra tutti, il diritto di sciopero, diritto ad oggi denegato.

Nel proprio intervento il Segretario Generale di UNI Europa Sègol, ha ribadito la solidarietà di UNI ai colleghi di BASISEN per il pieno riconoscimento dei diritti sindacali dei lavoratori bancari ed il proprio impegno presso l'UE affinché faccia pressioni sul governo turco perché questi diritti vengano pienamente riconosciuti.

La seconda parte della conferenza ha avuto come tema **le relazioni tra l'Unione Europea e la Turchia**.

Molti dei relatori che si sono susseguiti hanno fatto notare che la Conferenza si svolgeva in un momento particolare per la Turchia, infatti si era in piena campagna elettorale per le elezioni politiche del 22 luglio.

Una campagna elettorale che ha posto al centro del dibattito politico l'adesione o meno del Paese all'UE.

Il Prof. UNSAL, dell'Università Maltepedi Istanbul, ha sottolineato come la Turchia abbia fatto molta strada, sul piano delle riforme, negli ultimi due anni, riconoscendo però che molto era ancora da fare, sia sul piano dei diritti umani che della legislazione sul lavoro.

In conclusione, egli si è detto però fiducioso sull'adesione della Turchia all'UE, in considerazione degli enormi sforzi compiuti dalla società turca per adeguarsi agli standard europei.

Un'eventuale decisione negativa da parte del Consiglio Europeo – egli ha sostenuto - verrebbe considerata dai cittadini turchi, come una conferma della percezione radicata nel paese, di un rifiuto da parte dell'Europa, che si avvarrebbe di una non perfetta conformità ai criteri di adesione come semplice alibi per nascondere la vera ragione di un eventuale rifiuto: le differenze culturali e religiose.

Egli ha concluso affermando che, se le speranze turche venissero deluse, ciò si tradurrebbe in un rafforzamento degli ultranazionalisti nonché delle correnti islamiste che porterebbero ad una crescente instabilità ed alla riaffermazione di un ruolo più centrale dell'establishment militare.

La seconda giornata di conferenza è stata dedicata alla presentazione di **progetti europei** da parte delle OO.SS. di UNI Med, sulle **relazioni con altre Aree** di UNI ed infine sulle candidature per il **Congresso di UNI Europa Finance**, che si terrà a Bruxelles dal 18 al 20 settembre 2007.

La Conferenza ha affermato la necessità di una forte relazione con i paesi della riva sud del Mediterraneo, che costituisce una sorta di estensione ideale, per tradizioni e cultura, dell'Europa continentale

**IL DIPARTIMENTO INTERNAZIONALE  
E PROGETTI**

**LA SEGRETERIA NAZIONALE**



Ai  
**Sindacati Autonomi Bancari**  
**F.A.B.I.**

LORO SEDI

---

PROTOCOLLO: **1839/K/969-MB/mm**

ROMA, LI **1° agosto 2007**

OGGETTO: **Permessi assistenza disabili (legge 104/92)**

Con sentenza della Corte Costituzionale n. 158/2007 il diritto di fruire di un permesso straordinario retribuito fino a due anni per assistere disabili in situazione di gravità (riconosciuta ai sensi della legge 104/92) è stato esteso al coniuge.

Inizialmente la legge riconosceva questo diritto solo ai genitori e, qualora fossero deceduti, ai fratelli. Successivamente la Corte Costituzionale l'aveva esteso ai fratelli anche nel caso in cui i genitori fossero divenuti inabili.

Inoltre, dopo anni di battaglie legali che hanno visto l'Inps soccombente, una circolare dell'Istituto stesso (Circolare n° 90 del 23 maggio 2007) sancisce che, per fruire dei tre giorni mensili di permesso non ha più alcuna importanza il fatto che: *"nell'ambito del nucleo familiare della persona con disabilità in situazione di gravità si trovino conviventi familiari non lavoratori idonei a fornire l'aiuto necessario"*.

Pertanto, la persona con inabilità potrà liberamente effettuare la scelta su chi, all'interno della famiglia, debba prestare l'assistenza prevista a termini di legge, sia esso dipendente o meno.

I testi della sentenza e della circolare dell'Inps sono disponibili sul sito [www.fabi.it](http://www.fabi.it).

Cordiali saluti.

**LA SEGRETERIA NAZIONALE**

**INPS**

Istituto Nazionale  
Previdenza Sociale



**Direzione Centrale** □  
**Prestazioni a Sostegno del Reddito** □

□

**Direzione Centrale** □  
**Organizzazione** □

□

**Coordinamento Generale** □  
**Medico-Legale** □

**Roma, 23 Maggio 2007**

**Circolare n. 90**

*Ai Dirigenti centrali e periferici  
Ai Direttori delle Agenzie  
Ai Coordinatori generali, centrali e  
periferici dei Rami professionali  
Al Coordinatore generale Medico legale e  
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente  
Ai Consiglieri di Amministrazione  
Al Presidente e ai Membri del Consiglio  
di Indirizzo e Vigilanza  
Al Presidente e ai Membri del Collegio dei  
Sindaci  
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato  
all'esercizio del controllo  
Ai Presidenti dei Comitati amministratori  
di fondi, gestioni e casse  
Al Presidente della Commissione centrale  
per l'accertamento e la riscossione  
dei contributi agricoli unificati  
Ai Presidenti dei Comitati regionali  
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

**OGGETTO: ||permessi ex art. 33 legge 05 febbraio 1992, n.104. Questioni varie.|||**

**SOMMARIO:** *i precedenti criteri adottati in merito all'accertamento dei requisiti della continuità e della esclusività dell'assistenza offerta dal lavoratore alla persona con disabilità grave per la concessione dei benefici riconosciuti dalla L.104/1992, vengono riveduti ed adeguati alla luce dell'orientamento consolidato della giurisprudenza*

La Corte di Cassazione Sezione Lavoro con la sentenza n.7701 del 16.05.2003, ha censurato l'interpretazione dell'art. 33 della legge 104/92 sostenuta da questo Istituto, che la presenza in famiglia di altra persona che sia tenuta o possa provvedere all'assistenza del parente con disabilità in situazione di gravità esclude il diritto ai tre permessi mensili retribuiti ed ha affermato il seguente principio:

*"non par esservi dubbio che lo spirito della legge sia quello di non lasciare il minore gravemente handicappato in balia di se stesso neanche momentaneamente e privo di affetto ad opera di chi lo possa assistere convenientemente anche dal punto di vista materiale. Se questo è lo scopo della legge, ove tale convenienza non sia raggiunta, come non è raggiunta ove il congiunto non lavoratore debba provvedere da solo all'incombenza, un'interpretazione conforme agli scopi della legge pretende che un'altra persona possa sostituire almeno momentaneamente l'avente diritto originario. Orbene, se questa seconda persona è un lavoratore appare ovvio e necessario che possa godere di brevi permessi retribuiti".*

La stessa Corte, con la sentenza n.13481 del 20.07.2004, ha poi confermato il proprio precedente orientamento, ulteriormente specificando che:

*"essendo presupposto del diritto la circostanza che il portatore di handicap non sia ricoverato a tempo pieno, è presumibile che, durante l'orario di lavoro di chi presta l'assistenza e può fruire dei permessi, all'assistenza provveda altra persona presente in famiglia ed è ragionevole il bisogno di questa di fruire di tre giorni di libertà, coincidenti con la fruizione dei permessi retribuiti del lavoratore. Il criterio è analogo a quello previsto per i genitori di portatori di handicap, regolato nel medesimo articolo, per i quali la circostanza che uno di essi non lavori, e quindi possa prestare assistenza, non esclude il diritto ai permessi retribuiti. Si deve concludere che né la lettera, né la ratio della legge escludono il diritto ai permessi retribuiti in caso di presenza in famiglia di persona che possa provvedere all'assistenza".*

Anche la giustizia amministrativa era pervenuta ad analoghe conclusioni.

Il Consiglio di Stato, infatti, pronunciandosi circa l'applicabilità ad un docente di una scuola pubblica dell'articolo 33 comma 5 della legge 104/92, con sentenza del 19.01.1998, n.394/97 della propria Terza Sezione, aveva affermato che non si può negare il beneficio allorché sussista il presupposto dell'effettiva assistenza continuativa da parte del lavoratore medesimo sulla considerazione che il rapporto possa essere instaurato da altri familiari. Nella stessa sentenza il Consiglio di Stato ha evidenziato che il beneficio in questione non è subordinato alla mancanza di altri familiari in grado di assistere il portatore di handicap.

Giova, infine, sottolineare che anche la Corte Costituzionale, nella sentenza n.325/1996 aveva posto in evidenza la ratio della legge nel suo insieme: *superare o contribuire a far superare i molteplici ostacoli che il disabile incontra quotidianamente nelle attività sociali e lavorative e nell'esercizio di diritti costituzionalmente protetti.* Nella stessa sentenza, il giudice delle leggi aveva anche sottolineato come non debba corrersi il rischio opposto, cioè, *il dare alla norma un rilievo eccessivo, perché non è immaginabile che l'assistenza al disabile si fondi esclusivamente su quella familiare.*

In base a tale orientamento giurisprudenziale ormai consolidato appare improcrastinabile che l'Istituto riveda le precedenti indicazioni fornite alle strutture territoriali in merito alla concessione dei benefici previsti dai commi 2 e 3 dell'articolo 33 della legge n.104/92, ispirandosi ai seguenti nuovi criteri:

1. che a nulla rilevi che nell'ambito del nucleo familiare della persona con disabilità in situazione di gravità si trovino conviventi familiari non lavoratori idonei a fornire l'aiuto necessario ;
2. che la persona con disabilità in situazione di gravità - ovvero il suo amministratore di sostegno ovvero il suo tutore legale - possa liberamente effettuare la scelta su chi, all'interno della stessa famiglia, debba prestare l'assistenza prevista dai termini di legge;
3. che tale assistenza non debba essere necessariamente quotidiana, purché assuma i caratteri della *sistematicità* e dell'*adeguatezza* rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità;
4. che i benefici previsti dai commi 2 e 3 si debbano riconoscere altresì a quei lavoratori che - pur risiedendo o lavorando in luoghi anche distanti da quello in cui risiede di fatto la persona con disabilità in situazione di gravità (come, per esempio, nel caso del personale di volo delle linee aeree, del personale viaggiante delle ferrovie o dei marittimi) - offrano allo stesso un'*assistenza sistematica ed adeguata*, stante impregiudicato il potere organizzativo del datore di lavoro, non attenendo la fruizione dei benefici de quo all'esercizio di un diritto potestativo del lavoratore. A tal fine, in sede di richiesta dei benefici ex art. 33 della legge 104/92, sarà prodotto un "Programma di assistenza" a firma congiunta del lavoratore richiedente e della persona con disabilità in situazione di gravità che dell'assistenza si giova - ovvero del suo amministratore di sostegno ovvero del suo tutore legale -, sulla cui eventuale valutazione di congruità medico legale si esprimerà il dirigente responsabile del Centro medico legale della sede INPS competente;
5. che il requisito dell'esclusività della stessa non si debba far coincidere con l'assenza di qualsiasi altra forma di assistenza pubblica o privata, essendo compatibile con la fruizione dei benefici in questione il ricorso alle strutture pubbliche, al cosiddetto "non profit" ed a personale badante;
6. che, per esplicita previsione legislativa, non dia titolo ai benefici il solo caso del ricovero a tempo pieno, per ciò intendendosi il ricovero per le intere ventiquattro ore;
7. che al caso di cui al punto precedente, faccia eccezione quello rappresentato dal ricovero a tempo pieno, finalizzato ad un intervento chirurgico oppure a scopo riabilitativo, di un bambino di età inferiore ai tre anni con disabilità in situazione di gravità, per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare (parente o affine entro il 3° grado) nonché, su valutazione del dirigente responsabile del Centro medico legale della Sede INPS, quello della persona con disabilità in situazione di gravità in coma vigile e/o in situazione terminale, contesti questi assimilabili al piccolo minore;
8. che l'accettazione da parte del portatore di handicap in situazione di gravità dell'assistenza continuativa ed esclusiva offerta dal familiare possa rientrare

tra le fattispecie previste dal T.U. n.445/2000 sulla documentazione amministrativa per la cui prova è ammessa dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà;

9. che rimanga impregiudicato il diritto/dovere della Pubblica Amministrazione di verificare *sia* la veridicità della dichiarazione di cui sopra e di quanto dichiarato dal lavoratore nel modello di domanda *sia*, in caso di disabilità in situazione di gravità "temporaneamente concesso" dalla Commissione medica ex art. 4 della medesima legge 104/92, il permanere del diritto a fruire i suddetti benefici in capo al lavoratore che ne abbia richiesto l'attribuzione.

Si dispone, pertanto, che fin da adesso le Sedi adottino nel procedimento di concessione dei benefici in questione i sopra esposti criteri.

Il Direttore Generale  
Crecco

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

- Franco	BILE	Presidente
- Giovanni Maria	FLICK	Giudice
- Francesco	AMIRANTE	"
- Ugo	DE SIERVO	"
- Romano	VACCARELLA	"
- Paolo	MADDALENA	"
- Alfio	FINOCCHIARO	"
- Alfonso	QUARANTA	"
- Franco	GALLO	"
- Luigi	MAZZELLA	"
- Gaetano	SILVESTRI	"
- Sabino	CASSESE	"
- Maria Rita	SAULLE	"
- Giuseppe	TESAURO	"
- Paolo Maria	NAPOLITANO	"

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), promosso con ordinanza del 10 luglio 2006 dal Tribunale di Cuneo sul ricorso proposto da I.C. contro il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, iscritta al n. 544 del registro ordinanze 2006 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 49, prima serie speciale, dell'anno 2006.

*Udito* nella camera di consiglio del 21 marzo 2007 il Giudice relatore Maria Rita Saulle.

*Ritenuto in fatto*

1.- Il Tribunale di Cuneo, in funzione di giudice del lavoro, con ordinanza del 10 luglio 2006, ha sollevato, in riferimento agli artt. 2, 3, 29 e 32 della Costituzione, questione di legittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), «nella parte in cui non prevede il diritto del coniuge di soggetto con handicap in situazione di gravità a fruire del congedo ivi indicato».

1.1.- Il giudice rimettente premette, in punto di fatto, che oggetto del giudizio a *quo* è una controversia di lavoro promossa da un dipendente di un istituto di istruzione superiore, con contratto a tempo determinato, nei confronti del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, per ottenere il riconoscimento del diritto al congedo straordinario retribuito previsto dall'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001, motivato dalla necessità di assistere la moglie in situazione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate).

Riferisce, in particolare, il rimettente che la domanda di congedo in questione è stata respinta dall'amministrazione dell'istituto ove il ricorrente presta servizio, sulla considerazione che il citato art. 42, comma 5, non include il coniuge del disabile nel novero degli aventi diritto a tale tipo di beneficio. E ciò, nonostante che, nel caso di specie, il ricorrente risulti essere l'unico soggetto in grado di assistere la moglie posto che del nucleo familiare fanno parte due figlie minori e che la famiglia di origine della donna non risulta in grado di prestarle alcun tipo di assistenza, essendo il padre deceduto, la madre invalida al 74 per cento, e l'unica sorella non convivente impegnata ad attendere alle incombenze della propria famiglia.

2.- In punto di diritto, il giudice a quo osserva che la *ratio legis* del congedo straordinario retribuito e coperto da contribuzione figurativa non risiederebbe nella sola tutela della maternità e della paternità perseguita dal d.lgs. n. 151 del 2001 - ove è contemplata, oggi, la relativa disposizione (art. 42, comma 5) -, ma si inscriverebbe nel più ampio disegno di tutela della salute psico-fisica del disabile prefigurato dalla legge 8 marzo del 2000, n. 53 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città), ove detta previsione era, in origine, collocata (art. 4, comma 4-bis), accanto a quella relativa al congedo non retribuito (art. 4, comma 2), quest'ultimo spettante anche al coniuge del disabile.

Tale previsione si collocherebbe, anzi, secondo il rimettente, nel contesto della normativa a tutela dei disabili e, più specificatamente, della legge n. 104 del 1992, la quale avrebbe «come finalità la garanzia del pieno rispetto della dignità umana e dei diritti di libertà e autonomia della persona handicappata, la promozione della piena integrazione del disabile nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società», predisponendo in suo favore servizi e prestazioni diretti alla prevenzione, alla cura e alla riabilitazione delle minorazioni, nonché alla sua tutela giuridica ed economica.

2.1.- A sostegno della correttezza dell'inquadramento giuridico dell'istituto suddetto, il giudice a quo richiama quanto affermato dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 233 del 2005, con la quale l'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001, è stato definito norma diretta «a favorire l'assistenza al soggetto con handicap grave mediante la previsione del diritto ad un congedo straordinario - remunerato in misura corrispondente all'ultima retribuzione e coperto da contribuzione figurativa - che, all'evidente fine di assicurare continuità nelle cure e nell'assistenza ed evitare vuoti pregiudizievoli alla salute psico-fisica del soggetto diversamente abile, è riconosciuto non solo in capo alla lavoratrice madre o in alternativa al lavoratore padre ma anche, dopo la scomparsa, a favore di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi».

Sotto altro profilo, sottolinea ancora il rimettente, la medesima pronuncia avrebbe evidenziato che i fattori di recupero e di superamento dell'emarginazione dei «soggetti deboli» sarebbero rappresentati non solo dalle pratiche di cura e di riabilitazione, ma anche dal pieno ed effettivo loro inserimento nella famiglia, considerato il fondamentale ruolo da questa svolto nella cura e nell'assistenza dei disabili, rispetto al quale l'istituto del congedo straordinario retribuito si porrebbe quale specifico intervento economico integrativo di sostegno.

2.2.- Alla luce di tali considerazioni, ad avviso del rimettente, risulterebbe costituzionalmente illegittima l'esclusione del coniuge del disabile in situazione di gravità dal novero dei soggetti beneficiari del congedo in questione (genitori, o, in caso di loro scomparsa o totale inabilità, fratelli o sorelle conviventi del disabile), per contrasto con gli artt. 2, 3, 29 e 32 della Costituzione.

2.3.- In primo luogo, con specifico riferimento alla dedotta lesione dell'art. 29 Cost., il giudice rimettente osserva che il mancato riconoscimento del diritto al congedo straordinario retribuito al coniuge del disabile in condizione di gravità determinerebbe un'ingiustificata minore tutela del nucleo familiare proprio nei casi in cui sarebbe più forte l'esigenza di garantire che il lavoratore conservasse la medesima retribuzione nel periodo destinato all'assistenza del consorte. È, infatti, verosimile che in tali casi - come nella fattispecie oggetto del giudizio a quo - il coniuge abile sia l'unico in grado di garantire il mantenimento economico, oltre che del consorte che necessita di assistenza continuativa, anche degli altri membri della famiglia.

2.4.- In secondo luogo, l'attuale disciplina riserverebbe irragionevolmente un trattamento peggiore al coniuge del disabile che versi in situazione di gravità rispetto a quello assicurato al genitore, o, in caso di sua impossibilità, ai fratelli e alle sorelle del disabile, in relazione alla possibilità di adempiere ai doveri di assistenza e di cura del proprio consorte (di cui all'art. 2 della Costituzione), in quanto detto coniuge sarebbe posto di fronte all'alternativa fra prestare assistenza a quest'ultimo, fruendo del congedo senza alcuna retribuzione - previsto dall'art. 4, comma 2, della legge

n. 53 del 2000 -, ovvero continuare a lavorare per assicurare allo stesso, nei limiti delle proprie capacità, i mezzi economici di sostentamento e le cure adeguate, mentre gli sarebbe negata ogni possibilità di intervento ai fini dell'assistenza morale.

2.5.- In terzo luogo, l'esclusione del coniuge del disabile dalla fruizione del congedo straordinario retribuito determinerebbe anche una tutela del disabile nell'esercizio del diritto alla cura e alla salute minore rispetto a quella assicurata al disabile assistito dai genitori o, in loro mancanza, dai fratelli conviventi.

3.- In punto di rilevanza, il rimettente afferma che nel giudizio a quo il rifiuto dell'amministrazione dell'istituto scolastico di riconoscere il congedo straordinario retribuito al ricorrente si fonda unicamente sulla «attuale portata della norma» e sulla «limitata sfera applicativa della stessa», cosicché l'eventuale accoglimento della questione sollevata «consentirebbe al ricorrente di beneficiare del congedo da lui richiesto».

#### *Considerato in diritto*

1.- Il Tribunale di Cuneo, in funzione di giudice del lavoro, dubita della legittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), «nella parte in cui non prevede il diritto del coniuge di soggetto con handicap in situazione di gravità a fruire del congedo ivi indicato», per contrasto con gli artt. 2, 3, 29 e 32 della Costituzione.

Ad avviso del giudice rimettente, infatti, la norma censurata, riconoscendo il diritto al congedo straordinario retribuito esclusivamente ai genitori della persona in situazione di disabilità grave o, in alternativa, in caso di loro scomparsa o impossibilità - dopo la sentenza n. 233 del 2005 di questa Corte - ai fratelli e alle sorelle con essa conviventi, determinerebbe un ingiustificato trattamento peggiore di un soggetto, il coniuge, tenuto ai medesimi obblighi di assistenza morale e materiale nei confronti del consorte disabile. La disposizione denunciata, al contempo, riserverebbe irragionevolmente una minor tutela sia al nucleo familiare del disabile, rispetto a quella riservata alla sua famiglia di origine, sia al diritto alla salute dello stesso, la cui realizzazione è assicurata anche attraverso il sostegno economico della famiglia che lo assiste.

2.- La questione è fondata.

2.1.- Ai fini del corretto inquadramento del dubbio di legittimità sollevato, occorre, preliminarmente, evidenziare la *ratio legis* dell'istituto del congedo straordinario retribuito, alla luce dei suoi presupposti e delle vicende normative che lo hanno caratterizzato.

2.2.- L'istituto in esame era stato originariamente contemplato dall'art. 4, comma 4-bis, della legge 8 marzo 2000, n. 53 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città), finalizzato alla disciplina dei "congedi per eventi e cause particolari". Lo stesso istituto è stato successivamente regolato dall'art. 80, comma 2, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, contenente "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2001)", che ne ha ampliato i contenuti, accrescendo significativamente il numero e la qualità delle forme di tutela esistenti. In effetti, sulla base del combinato disposto delle due norme sopra citate, si è attribuita la possibilità di fruire di un congedo di durata analoga a quello previsto per gravi motivi familiari - assistito dal diritto di percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, nonché coperto da contribuzione figurativa - ai lavoratori dipendenti pubblici e privati, i cui figli si trovassero in situazione di disabilità grave da almeno cinque anni; disabilità accertata con le forme previste dagli artt. 3 e 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate).

Detto beneficio spettava, alle medesime condizioni ed in via alternativa, anche ai fratelli o alle sorelle conviventi con il disabile in caso di «scomparsa» dei genitori.

Sin dal momento della sua introduzione, dunque, l'istituto in questione mirava a garantire l'assistenza della persona con handicap grave già in atto, pur limitando l'ambito di operatività del beneficio ai componenti (genitori e, in caso di loro scomparsa, fratelli o sorelle) della sola famiglia di origine del disabile.

A seguito dell'emanazione del d.lgs. n. 151 del 2001, l'istituto del congedo straordinario fu collocato al comma 5 dell'art. 42 con la rubrica «Riposi e permessi per i figli con handicap grave» e, con modifica operata dall'art. 3, comma 106, della legge 24 dicembre 2003, n. 350 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2004)", riconosciuto a prescindere dal presupposto della permanenza da almeno cinque anni della situazione di disabilità grave.

2.3.- Questa Corte ha già operato un primo vaglio dell'istituto del congedo straordinario, come delineato a seguito delle richiamate vicende normative, dichiarando l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001, nella parte in cui non prevedeva «il diritto di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi con soggetto con *handicap* in situazione di gravità a fruire del congedo ivi indicato, nell'ipotesi in cui i genitori siano impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio handicappato perché totalmente inabili» (sentenza n. 233 del 2005).

In tale occasione, si è sottolineato che il congedo straordinario retribuito si iscrive negli interventi economici integrativi di sostegno alle famiglie che si fanno carico dell'assistenza della persona diversamente abile, evidenziando il rapporto di stretta e diretta correlazione di detto istituto con le finalità perseguite dalla legge n. 104 del 1992, ed in particolare con quelle di tutela della salute psico-fisica della persona handicappata e di promozione della sua integrazione nella famiglia.

Risulta, pertanto, evidente che l'interesse primario cui è preposta la norma in questione - ancorché sistematicamente collocata nell'ambito di un corpo normativo in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità - è quello di assicurare in via prioritaria la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile che si realizzino in ambito familiare, indipendentemente dall'età e dalla condizione di figlio dell'assistito.

2.4.- Sotto altro profilo, questa Corte ha più volte evidenziato la centralità del ruolo della famiglia nella assistenza del disabile e, in particolare, nel soddisfacimento dell'esigenza di socializzazione quale fondamentale fattore di sviluppo della personalità e idoneo strumento di tutela della salute del disabile intesa nella sua accezione più ampia (si veda, fra le altre, la sentenza n. 350 del 2003).

2.5.- Alla luce delle premesse sopra svolte, la norma censurata concernente il trattamento riservato al lavoratore, coniugato con un disabile in situazione di gravità e con questo convivente, omette di considerare, in violazione degli artt. 2, 3, 29 e 32 della Costituzione, le situazioni di compromissione delle capacità fisiche, psichiche e sensoriali tali da «rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione» - secondo quanto previsto dall'art. 3 della legge n. 104 del 1992 - che si siano realizzate in dipendenza di eventi successivi alla nascita, ovvero in esito a malattie di natura progressiva, così realizzando un inammissibile impedimento all'effettività della assistenza e della integrazione del disabile nell'ambito di un nucleo familiare in cui ricorrono le medesime esigenze che l'istituto in questione è deputato a soddisfare.

La norma censurata, infatti, esclude attualmente dal novero dei beneficiari del congedo straordinario retribuito il coniuge, pur essendo questi, sulla base del vincolo matrimoniale ed in conformità dell'ordinamento giuridico vigente, tenuto al primo posto (art. 433 cod. civ.) all'adempimento degli obblighi di assistenza morale e materiale del proprio consorte; obblighi che l'ordinamento fa derivare dal matrimonio.

Ciò implica, come risultato, un trattamento peggiore del coniuge del disabile, rispetto ai componenti della famiglia di origine.

2.6.- Va, pertanto, dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151 del 2001, nella parte in cui non prevede al primo posto il coniuge del disabile «in situazione di gravità», con questo

convivente, trattandosi di una situazione che esige la medesima protezione ed il medesimo trattamento rispetto a quelli contemplati dalla norma.

*per questi motivi*

LA CORTE COSTITUZIONALE

*dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella parte in cui non prevede, in via prioritaria rispetto agli altri congiunti indicati dalla norma, anche per il coniuge convivente con «soggetto con handicap in situazione di gravità», il diritto a fruire del congedo ivi indicato.*

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 18 aprile 2007.

F.to:

Franco BILE, Presidente

Maria Rita SAULLE, Redattore

Maria Rosaria FRUSCELLA, Cancelliere

Depositata in Cancelleria l'8 maggio 2007.

Il Cancelliere

F.to: FRUSCELLA



## **CCNL IL CONFRONTO SI APRE A SETTEMBRE SUI PRIMI IMPORTANTI TEMI**

Nella giornata del 30 luglio 2007 si è tenuto il previsto incontro tra ABI e OOSS per proseguire il confronto sul rinnovo del CCNL del settore .

Le OOSS hanno riconfermato come sui temi dell'occupazione, dell'equilibrio salariale e della valorizzazione delle professionalità esistano delle sperequazioni evidenti nell'utilizzo degli enormi risparmi conseguiti dalle Aziende bancarie pressoché destinati esclusivamente a favore degli azionisti e a discapito della clientela e dei lavoratori.

Tutto ciò in un contesto di riposizionamento societario, organizzativo ed economico dei Gruppi Bancari che ha generato alta produttività ed elevati margini di guadagno.

A fronte di questo scenario le OOSS hanno ribadito l'assoluta compatibilità delle richieste presentate nella piattaforma.

ABI, pur confermando la propria analisi della situazione delle imprese, ha accettato di concordare un calendario di incontri a partire dal 18 settembre sui seguenti temi:

- Politiche occupazionali
- Relazioni sindacali
- Formazione- valorizzazione delle professionalità
- Area contrattuale

Le OOSS non possono che rilevare positivamente la rimozione di una fase di pregiudiziale rifiuto dell'ABI al confronto sulla Piattaforma e l'avvio effettivo di una discussione di merito sui contenuti delle rivendicazioni sindacali.

**SEGRETERIE NAZIONALI**

**Roma, 31 luglio 2007**



---

# SCAMBI DI SPORTELLI ? NO, GRAZIE !

A seguito dei comunicati dell'Ente Cassa di Firenze e di Intesa San Paolo del 25 luglio 2007 riguardante la permuta di una quota azionaria che consentirà ad INTESA SAN PAOLO l'acquisizione del controllo di CR FIRENZE, questa mattina abbiamo incontrato il Presidente della Fondazione CARISPE, Avv. Matteo Melley, per dare continuità ai precedenti momenti di confronto e per verificare che in sede di accordo fossero state recepite le istanze che avevamo tempo per tempo portato alla sua attenzione.

Ricorderete che sin dall'inizio avevamo posto l'accento sulle implicazioni derivanti dalla possibile sovrapposizione di sportelli che, per evidenti limiti Antitrust, avrebbero potuto determinare cessioni e/o smembramenti che come delegazione aziendali abbiamo fermamente respinto.

L'accordo evidenzia il mantenimento dell'integrità dei territori di competenza attuale del gruppo Carifirenze attraverso l'introduzione del concetto di "territorio presidato". Tra questi quello della Cassa di Risparmio della Spezia, che presidierà in esclusiva le province della Spezia e di Massa Carrara e manterrà le filiali esistenti.

Nei prossimi mesi, con la predisposizione dei piani di integrazione, si chiariranno le eventuali operazioni di cessione degli sportelli Intesa San Paolo nei territori oggetto di eccessiva concentrazione da parte del Gruppo Intesa San Paolo.

Respingiamo comunque, qualora vi fossero, ogni ipotesi di scambi tra agenzie Carispe ed Intesa San Paolo nella stessa piazza.

Come sempre non faremo venire meno il nostro impegno affinché i processi in via di definizione salvaguardino pienamente il ruolo di Carispe e la sua completa integrità sul territorio di riferimento, i suoi livelli occupazionali, le sue possibilità di crescita e sviluppo.

Gli incontri con il Presidente Avv. Melley continueranno nel mese di settembre quando sarà più definito il quadro delle ricadute Antitrust; sull'argomento Vi terremo sempre informati.

La Spezia, 30 luglio 2007

Sezioni Aziendali Sindacali Cassa di Risparmio della Spezia

DIRCREDITO FD

FABI

FIBA CISL

FISAC CGIL

UIL C.A.



## COMUNICATO STAMPA

A seguito dei comunicati dell'Ente Cassa di Firenze e di Intesa San Paolo del 25 luglio 2007 riguardanti la permuta di una quota azionaria che consentirà ad INTESA SAN PAOLO l'acquisizione del controllo di CR FIRENZE, questa mattina abbiamo incontrato il Presidente della Fondazione CARISPE, Avv. Matteo Melley, per dare continuità ai precedenti momenti di confronto e per verificare che in sede di accordo fossero state recepite le istanze che avevamo tempo per tempo portato alla sua attenzione.

L'accordo evidenzia il mantenimento dell'integrità del territorio di competenza attuale del gruppo Carifirenze; la Cassa di Risparmio della Spezia presidierà in esclusiva le province della Spezia e di Massa Carrara e manterrà le filiali esistenti.

Esprimiamo un giudizio positivo sul riconoscimento dato dall'accordo al ruolo della Cassa di Risparmio della Spezia Spa quale Banca di riferimento dell'intero Gruppo sul nostro territorio.

Permangono però rilevanti criticità relative all'ambito degli effetti prodotti dal superamento delle soglie Antitrust.

Su questo fronte ci impegnano ad agire affinché i processi in via di definizione salvaguardino pienamente il ruolo di Carispe e la sua completa integrità sul territorio di riferimento, i suoi livelli occupazionali, le sue possibilità di crescita e sviluppo.

Sollecitiamo inoltre l'intera comunità a fare proprie le priorità che in tutti questi mesi abbiamo sempre evidenziato nell'intento di tutelare gli interessi preminenti del territorio e dei lavoratori.

Gli incontri con il Presidente Avv. Melley continueranno nel mese di settembre quando sarà più definito il quadro delle ricadute Antitrust.

La Spezia, 30 luglio 2007

Sezioni Aziendali Sindacali Cassa di Risparmio della Spezia

DIRCREDITO FD

FABI

FIBA CISL

FISAC CGIL

UIL C.A.

SEGRETERIA NAZIONALE  
00198 ROMA – VIA TEVERE, 46  
TEL. 06.84.15.751/2/3/4 – FAX 06.85.59.220 – 06.85.52.275  
SITO INTERNET: [www.fabi.it](http://www.fabi.it) – E-MAIL: federazione@fabi.it

---

FEDERAZIONE **AUTONOMA** **BANCARI** ITALIANI

---



**Ai**  
**Sindacati Autonomi Bancari**

**LORO SEDI**

---

PROTOCOLLO: **1830 - EG/ff**

ROMA, LI **30 luglio 2007**

OGGETTO: **Chiusura uffici Federazione**

Con la presente informiamo le strutture che gli uffici della Federazione resteranno chiusi nella settimana dal 13 al 17 agosto e riapriranno lunedì 20 agosto.

Per eventuali comunicazioni urgenti ci si potrà avvalere dei numeri di telefono cellulare dei Segretari Nazionali.

Cogliamo l'occasione per augurare a tutti i dirigenti sindacali e alle loro famiglie un Buon Ferragosto.

Cordiali saluti.

**LA SEGRETERIA NAZIONALE**



# DIARIO DI UNA INTEGRAZIONE

## capitolo 2

### NESSUN ACCORDO PROCEDURA RIORGANIZZAZIONE UFFICI DIREZIONE

In data 27 luglio dopo diversi incontri **non si è giunti ad un accordo**. Ai sensi del CCNL la Banca è libera di **procedere**; su nostra istanza comunque la Banca si atterrà al seguente comportamento, nel rispetto delle professionalità e delle anzianità di servizio dei colleghi interessati dalla revisione organizzativa.

Dal verbale estrapoliamo i punti più significativi sui quali la Banca converge:

- 1) l'inserimento del personale sui nuovi ruoli deve avvenire *nel rispetto delle professionalità acquisite e nell'ottica di valorizzazione dei contributi operativi e di conoscenza dei singoli con salvaguardia per i medesimi di pari opportunità quanto a sviluppo professionale e di carriera*.
- 2) Il personale che sarà assegnato a mansioni diverse da quelle attualmente disimpegnate sarà destinatario di appositi colloqui individuali finalizzati ad individuare disponibilità e aspettative.
- 3) In riferimento alla necessità di garantire al personale in parola il più completo ed efficace inserimento nel nuovo contesto operativo, saranno attivate iniziative di formazione che, oltre a corsi in aula, prevedano l'affiancamento del personale in argomento a risorse esperte per un periodo adeguato di **almeno 30 giorni**.
- 4) Il personale che sarà assegnato a mansioni diverse da quelle attualmente disimpegnate **non potrà subire, per l'anno 2007 variazioni in negativo del giudizio professionale complessivo conseguito per l'anno 2006**.
- 5) In occasione dell'assegnazione del personale alle nuove strutture organizzative l'Azienda terrà conto, per quanto possibile, delle esigenze e delle necessità manifestate nei colloqui individuali.

### POLIZZA SANITARIA E CONDIZIONI COLLEGHI

Nel corso dell'incontro e in concomitanza con la prossima scadenza dei termini di disdetta della polizza abbiamo reiterato con forza sia la richiesta di azzeramento degli oneri a carico del collega già a partire dall'1.1.2008 che il miglioramento delle prestazioni.

Abbiamo inoltre evidenziato l'urgenza di intervenire sulle condizioni dei mutui ai colleghi compresa una revisione delle condizioni a quelli già in ammortamento. La Direzione si è resa disponibile ad una seria ricognizione del problema.

### FONDO DI SOLIDARIETA'

E' stato richiesto l'accoglimento di tutte le domande di adesione presentate o che saranno presentate entro i termini di scadenza e la proroga della scadenza dei termini dell'accordo stesso.

### OPERAZIONE INTESA SAN PAOLO CR FIRENZE: CR SPEZIA NON SI TOCCA!

Continuiamo quel confronto iniziato diversi mesi fa sul nostro futuro con il Presidente della Fondazione Carispe attraverso la richiesta odierna di un incontro urgente al fine di conoscere i dettagli dell'operazione e **verificare che le istanze portate negli incontri precedenti a tutela dei colleghi siano state interamente recepite**.

Come ricorderete l'obiettivo primario è quello di mantenere consistenza e perimetro dell'attuale Cassa di Risparmio della Spezia (non sono accettabili smembramenti o scambi tra agenzie Intesa e agenzie Carispe)

**Su tutti questi argomenti rimane altissima la nostra attenzione. Qualora emergessero riscontri negativi non potremo prescindere da iniziative adeguate.**

La Spezia li, 27 luglio 2007

Sezioni Aziendali Sindacali Cassa di Risparmio della Spezia

DIRCREDITO FD

FABI

FIBA CISL

FISAC CGIL

UIL C.A.



Ai lavoratori e alle lavoratrici  
delle Casse Rurali Trentine e Enti collegati  
LORO SEDI

Trento, 27 luglio 2007

**FIRMATO L'ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE  
DEI QUADRI DIRETTIVI E DELLE TRE AREE PROFESSIONALI  
DELLE CASSE RURALI TARENTINE**

Alle ore 17.00 di oggi le scriventi OO.SS. e la Delegazione dei Presidenti delle Casse Rurali trentine hanno sottoscritto il verbale di Accordo di rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale.

Tecnicamente l'Accordo è suddiviso in due parti: la prima interessa le materie tradizionalmente di pertinenza della contrattazione di secondo livello, la seconda riguarda in modo specifico il mercato del lavoro, con particolare riferimento ai contratti non a tempo indeterminato.

La complessità delle intese intervenute impediscono alle scriventi di riprenderne fin da subito e in modo sufficientemente articolato i contenuti; per tale motivo hanno optato per una prima, rapida e pronta, diffusione del seguente comunicato a cui seguirà, nella prossima giornata di lunedì, una ulteriore informativa unitaria, che tratterà una più complessiva e articolata spiegazione delle intese raggiunte.

Le materie oggetto di confronto sono probabilmente già ben note a tutti i lavoratori interessati, perché più volte riprese e commentate nei nostri precedenti comunicati.

Riprendiamo comunque qui di seguito le acquisizioni di carattere normativo, anche se esclusivamente per capitoli:

- **Quadri Direttivi** (Banca Dati, prestazione lavorativa, Ruoli Chiave e altro di specifico interesse),
- **Preposti alle dipendenze** (divieto di cumulo con le mansioni di cassiere, sostituzioni, riconoscimento del ruolo per le succursali non a tempo pieno e altro),
- **Prevenzione della rapine** (per i caricamenti del Bancomat all'esterno della succursale),
- **Orario di lavoro** (vincolo di consultazione),
- **Part-time** (aumento del limite minimo garantito e implementazione tipologie esenti dal limite minimo),
- **Permessi alla madre lavoratrice o al padre lavoratore**,
- **Aspettativa non retribuita**,
- **Pari opportunità** (costituzione di Commissione paritetica),
- **Formazione** (articolazione della formazione facoltativa).
- **Mercato del Lavoro** (apprendistato, lavoro a termine, contratti di inserimento, stage, impegno alla costituzione di una Banca Dati per l'occupazione stabile),

In modo particolare piace sottolineare il forte impulso verso una gestione partecipata delle problematiche del lavoro precario e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tale indirizzo conferma il carattere di forte attenzione valoriale e di specificità che il marchio cooperativo, anche al tavolo sindacale, ha dimostrato di saper interpretare.

Anche su versante economico l'impronta valoriale cooperativa ha saputo tradursi in termini di specificità, in modo particolare per quanto riguarda i giovani assunti dopo il 31.12.2000.

- **PROVVIDENZA IN FAVORE DEI GIOVANI ASSUNTI DOPO IL 31.12.2000:** si è individuato un plafond complessivo di 4.000 € pro-capite, per gli aventi diritto, da erogarsi direttamente sulla posizione previdenziale accesa presso il Fondo Pensione, in tranches dal 4° al 7° anno di servizio; con modalità che tengono conto delle diverse, specifiche situazioni;
- **TICKET PASTO:** con decorrenza 1 ottobre gli importi di ticket, e in modo adeguatamente proporzionato anche la voce indennità sostitutiva di mensa, sono adeguati al nuovo importo di 7,00 €;
- **MUTUO PRIMA CASA:** vengono abolite le spese di istruttoria a carico del lavoratore, elevata al 100% del valore dell'immobile la percentuale di importo finanziabile, la durata viene estesa fino a 30 anni. I tassi, soprattutto per riscontrare le esigenze dei più giovani, sono stati differenziati come segue: fino a 150.000 € il tasso applicato sarà quello del T.U.R. (attualmente 4,00%), ulteriori 100.000 € possono essere richiesti al tasso precedentemente in vigore (Euribor 6 mesi + 0,30% - attualmente corrispondete al 4,66%);
- **PREMIO DI RISULTATO:** si è rinnovato l'accordo adeguandolo alle nuove necessità: per l'anno in corso il premio che sarà erogato nel prossimo mese di Ottobre comporta una erogazione media di circa 2.050 € pro-capite. (media 2006 € 1.550);
- **PREMIO DI ANZIANITA':** a tutti i colleghi in servizio da 25 anni presso il sistema delle Casse Rurali viene estesa la previsione del Premio di Anzianità, fino ad oggi ad appannaggio esclusivo dei QD3 e QD4. Il Premio, fissato con riferimento a una mensilità lorda, sarà corrisposto a tutti gli aventi diritto alla maturazione del 25° anno. Qualora già raggiunto o superato tale limite temporale, la erogazione verrà effettuata nel prossimo settembre.

E' gradita l'occasione per porgere come di consueto le più vive cordialità.

**Le Segreterie Provinciali  
FABI FIBA FISAC E UILCA**

## **VERBALE DI ACCORDO**

Il giorno 26 luglio 2007, in Bari, sono presenti la delegazione aziendale della Banca Popolare di Bari e le OO.SS., come sotto rappresentate.

Premesso che è interesse comune quello di salvaguardare il ruolo della famiglia e corrispondere alle esigenze particolari delle lavoratrici e dei lavoratori, le Parti, ad integrazione di quanto disposto dall'art. 49 del CCNL 12 febbraio 2005, concordano quanto segue:

### **Art. 1 (permessi in caso di decesso)**

Il permesso retribuito, di cui all'art. 4, co. 1, l. n. 53/2000, è esteso, nella misura di un giorno, anche in caso di decesso di parente di terzo grado ed affine di primo grado.

In caso di decesso nello stesso anno di più persone tra quelle per le quali la legge, così come integrata dal comma precedente, prevede permessi retribuiti, l'azienda concederà un ulteriore giorno di permesso retribuito.

Per quanto non espressamente previsto si rinvia alla normativa legale e contrattuale vigente.

### **Art. 2 (permessi per visite mediche)**

Ai lavoratori è concesso un permesso retribuito, anche frazionabile, di complessivi due giorni per visite mediche specialistiche e cure, ivi comprese le analisi di laboratorio, eseguite presso strutture pubbliche, private, convenzionate o medici privati. Tale permesso include eventuali esigenze mediche di familiari del dipendente (figli, coniuge e genitori) anche non conviventi.

Ove si presenti la necessità di fruizione del permesso, come sopra riportato, che comporti un allontanamento del dipendente ad una distanza di oltre 300 km. dalla residenza, è inoltre concesso un giorno di permesso per il relativo trasferimento.

Allo scopo di valersi dei suddetti permessi, il lavoratore dovrà produrre apposita dichiarazione e/o certificazione della struttura sanitaria, nella quale dovrà essere specificato l'orario iniziale e finale della visita o cura.

Sono escluse dalla disciplina del presente articolo le cure idrotermali, per le quali trova applicazione la disciplina di legge.

### **Art. 3 (permessi per nascita figli)**

Ai lavoratori, in occasione della nascita di figli, è concesso un permesso retribuito di due giorni consecutivi (non frazionabili), da fruire entro 5 giorni di calendario dall'evento.

### **Art. 4 (decorrenza e durata)**

Il presente accordo, a tempo determinato, decorre dalla data di stipulazione e cessa di produrre effetti alla data del 31 dicembre 2007.

Quanto previsto nel presente accordo sarà oggetto di valutazione tra le parti firmatarie in sede di Contrattazione Integrativa Aziendale.

Banca Popolare di Bari

OSL

Spettabile  
Intesa Sanpaolo S.p.A.  
Direzione Personale  
E Organizzazione  
Piazza Paolo Ferrari, 10  
20121 – Milano

Milano, 19 luglio 2007

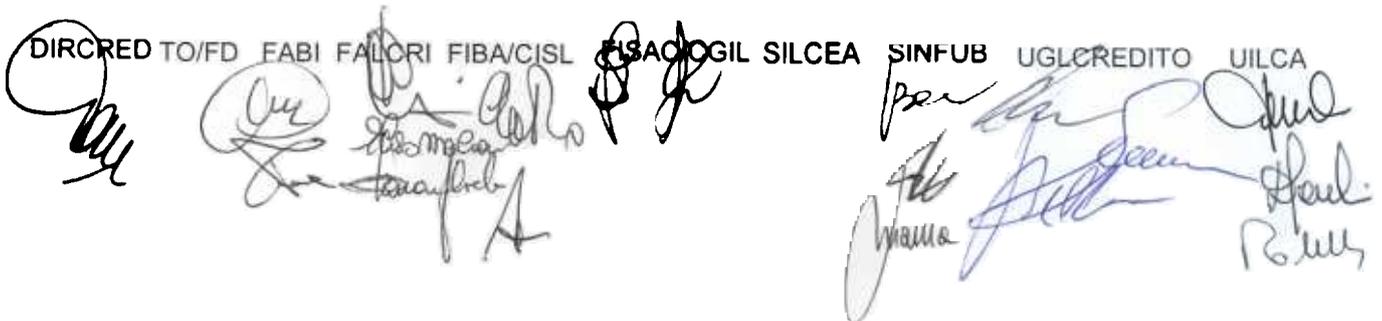
**Oggetto: Fondo Pensioni per il Personale non Dirigente delle Aziende del Gruppo Intesa –  
Prestazioni di inabilità e premorienza**

Come anticipato nel corso delle riunioni concluse con la sottoscrizione dell'accordo sul FAPA BAV, Vi evidenziamo che il Fondo in oggetto non ha ancora dato corso agli adempimenti necessari per consentire ai propri iscritti di fruire delle prestazioni in materia di inabilità e di premorienza.

Nel rispetto del Vostro ruolo Vi chiediamo pertanto di esercitare ogni possibile autorevole intervento utile ad assicurare in tempi rapidi l'attuazione delle previsioni statutarie in materia.

In attesa di riscontro porgiamo distinti saluti.

DIRCRED TO/FD FABI FALORI FIBA/CISL FISACI OGIL SILCEA SINFUB UGLCREDITO UILCA



Direzione Personale  
e Organizzazione  
Piazza Paolo Ferrari, 10  
20121 – Milano

Spettabili  
OOSS

DIRCREDITO/ED *le Man*  
FABI *le Man*  
FALCRI *le Man*  
FIBA/CISL *le Man*  
FISAC/CGIL *le Man*  
SINFUB *le Man*  
UGL CREDITO *le Man*  
UILCA *le Man*

Loro Sedi

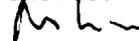
Milano, 19 luglio 2007

**Oggetto: Fondo Pensioni per il Personale non Dirigente delle Aziende del Gruppo Intesa – Prestazioni di inabilità e premorienza**

Ci riferiamo alla Vostra lettera in data odierna relativa all'argomento in oggetto, per assicurarVi che abbiamo indirizzato al Fondo in oggetto l'acclusa lettera per sensibilizzarlo affinché, nei tempi più brevi, renda operative le prestazioni di inabilità e di premorienza.

Distinti saluti.

Servizio Relazioni con il Personale  
Il Responsabile  
Dario Nicolini



Allegato c.s.

Direzione Personale  
e Organizzazione  
Piazza Paolo Ferrari, 10  
20121 - Milano

Spettabile  
Fondo Pensioni  
per il Personale non Dirigente  
delle Aziende del Gruppo Intesa  
Alla c.a. del presidente  
Signora Maria Rosa Cannata'

Milano 19 luglio 2007

Oggetto: **FAPA BAV**

Nella giornata odierna è stato stipulato tra la scrivente e le OOSS il verbale di accordo il cui testo si acclude in copia, per gli aspetti di competenza di codesto Fondo.

Con l'occasione, condividendo il tenore dell'istanza rivolta dalle medesime OOSS, invitiamo codesto Fondo a dar corso il più rapidamente possibile agli adempimenti necessari per consentire a tutti gli iscritti alla forma di previdenza complementare di fruire delle prestazioni di inabilità e di premorienza statutariamente previste.

E' gradita l'occasione per porgere i migliori saluti.

Servizio Relazioni con il Personale  
Il Responsabile  
Dario Nicolini  


Allegato: c.s.



2. a far tempo dal 1° ottobre 2007 le Parti decidono di avvalersi dell'ex FAPA di Gruppo per assicurare agli iscritti al FAPA BAV il trattamento pensionistico di previdenza complementare, salvo quanto previsto al successivo punto 3.

Conseguentemente si procederà al trasferimento presso il predetto ex FAPA di Gruppo delle relative posizioni di previdenza complementare. Più in particolare a far tempo dal 1° ottobre 2007 saranno anzitutto aperte presso l'ex FAPA di Gruppo nuove posizioni su cui verrà versata per i lavoratori:

- a. iscritti al FAPA BAV prima del 28 aprile 1993, la contribuzione, nella misura già in essere, vale a dire nella misura del 4,30% a carico della Banca, con un minimo del 2,35% a carico del lavoratore, a valere sulla retribuzione assunta a base per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto;
  - b. iscritti al FAPA BAV dal 28 aprile 1993, la contribuzione, nella misura già in essere, vale a dire nella misura del 3% a carico della Banca, con un minimo del 2% a carico del lavoratore, a valere sulla retribuzione assunta a base per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto;
3. gli iscritti al FAPA BAV che non intenderanno trasferire la posizione all'ex FAPA di Gruppo potranno scegliere di riscattare la loro posizione individuale ovvero di trasferirla ad un Fondo pensione aperto o ad una forma pensionistica individuale, con esclusione di ogni contribuzione a carico dell'azienda;
  4. In attuazione di quanto convenuto nei punti precedenti:
    - l'adesione all'ex FAPA di Gruppo degli iscritti al FAPA BAV con il relativo trasferimento delle posizioni potrà essere richiesta a far tempo dal 25 luglio e fino a tutto il 30 settembre p.v.; entro tali termini dovrà essere esercitata anche l'opzione alternativa del trasferimento della posizione ad un Fondo pensione aperto o ad una forma pensionistica individuale ovvero del riscatto. Ove nessuna opzione fosse esercitata entro la predetta scadenza, si considererà esercitata, per il principio del silenzio assenso, la scelta per l'iscrizione all'ex FAPA di Gruppo, con adesione alla linea di investimento assicurativa;

il FAPA BAV darà corso al trasferimento delle posizioni degli aventi titolo di cui sopra, secondo le opzioni da loro espressamente esercitate o in base al loro silenzio assenso, nei tempi tecnici necessari, curando per gli iscritti interessati la voltura all'ex FAPA di Gruppo della polizza assicurativa in essere con SAI-Fondiarie Assicurazioni.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si danno atto che gli iscritti al FAPA BAV in possesso dei requisiti di "vecchio iscritto" in base alla vigente normativa previdenziale, mantengono detta qualità in caso di trasferimento della loro posizione previdenziale all'ex FAPA di Gruppo, a un Fondo pensioni aperto o ad una forma pensionistica individuale.

N. B. - F. A. B. A. V.

<p>FISAC C/PL</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>Principale</p>	<p>FABI</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p><i>[Signature]</i></p>	<p>UGL CREDITO</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p><i>[Signature]</i></p>	<p>FALCR</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p><i>[Signature]</i></p>
<p>DIRECREDITO - FD</p> <p><i>[Signature]</i></p>	<p>SCNEVB</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p><i>[Signature]</i></p>	<p>FIBA/CISL</p> <p><i>[Signature]</i></p>	<p>WLEA</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p><i>[Signature]</i></p> <p><i>[Signature]</i></p>

Spettabile  
Intesa Sanpaolo S.p.A.  
Direzione Personale  
E Organizzazione  
Piazza Paolo Ferrari, 10  
20121 – Milano

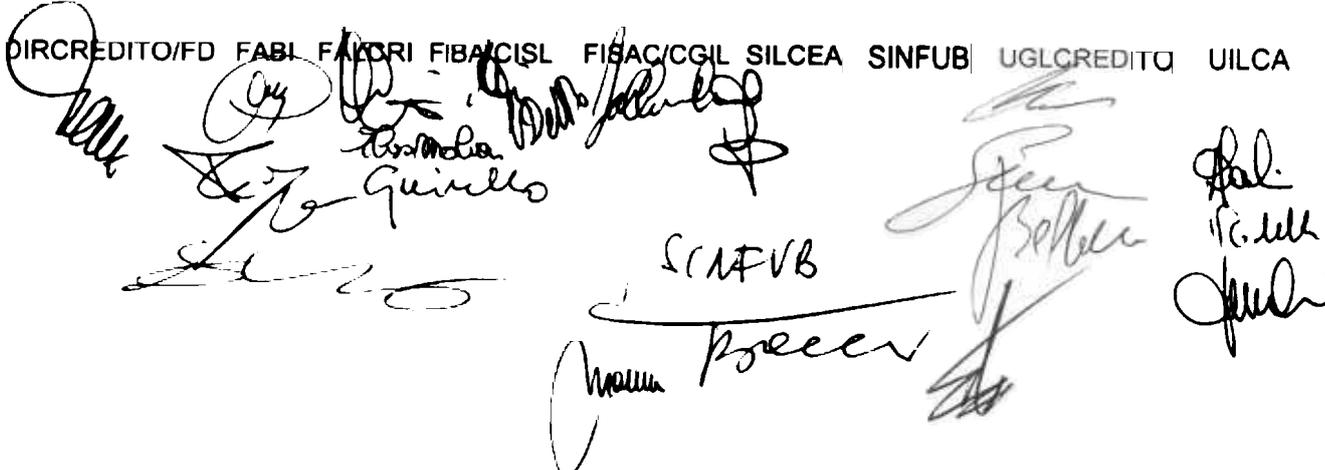
Milano, 19 luglio 2007

Oggetto: **FAPA BAV – Accordo 19 luglio 2007**

Con riferimento a quanto previsto dall'accordo sottoscritto in data odierna, nel rispetto del Vostro ruolo, Vi chiediamo di esercitare ogni possibile autorevole intervento nei confronti del Fondo Pensioni per il Personale delle Aziende del Gruppo Bancario Intesa (ex FAPA di Gruppo) affinché il futuro rinnovo della polizza relativa alla gestione assicurativa di cui fruiscono gli iscritti al FAPA BAV e che sarà volturata in base all'accordo stesso all'ex FAPA di Gruppo, sia effettuato alle migliori condizioni, mantenendo il più possibile invariato l'impianto attualmente in essere e consentendone l'estensione.

In attesa di riscontro porgiamo distinti saluti.

DIRCREDITO/FD FABI FADRI FIBACISL FISAC/CGIL SILCEA SINFUB UGLCREDITO UILCA



The image shows several handwritten signatures and stamps. On the left, there are signatures for 'DIRCREDITO/FD' and 'FABI'. In the center, there are signatures for 'FADRI', 'FIBACISL', 'FISAC/CGIL', and 'SILCEA'. Below these, there is a large signature for 'SINFUB' with a stamp that reads 'SINFUB' and 'Pozzer'. On the right, there are signatures for 'UGLCREDITO' and 'UILCA'.

Direzione Personale  
e Organizzazione  
Piazza Paolo Ferrari, 10  
20121 - Milano

Spettabili  
OOSS

DIRCREDITO/FD *lella*  
FABI *lella*  
FALCRI *lella*  
FIBA/CISL *lella*  
FISAC/CGIL *lella*  
SINFUB *lella*  
UGL CREDITO *lella*  
UILCA *lella*

Loro Sedi

Milano, 19 luglio 2007

Oggetto: **FAPA BAV - Accordo 19 luglio 2007**

Ci riferiamo alla Vostra lettera in data odierna relativa all'argomento in oggetto, per confermarVi che, condividendo la Vostra richiesta, ci adopereremo per sensibilizzare il Consiglio di Amministrazione dell'ex FAPA di Gruppo.

Distinti saluti.

Servizio Relazioni/con il Personale  
Il Responsabile  
Dario Nicolini  
*Nicolini*

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 19 luglio 2007

tra

Intesa Sanpaolo S.p.A.

e le

OOSS

premesso che:

- l'accordo 20 dicembre 1996 tra il Banco Ambrosiano Veneto S.p.A. (incorporato il 1° gennaio 2001 in Banca Intesa S.p.A., a far tempo dal 1° gennaio 2007 denominata Intesa Sanpaolo S.p.A.: d'ora innanzi la Banca) e le OOSS ha stabilito la contribuzione per i lavoratori assunti dal 28 aprile 1993 ed iscritti dal 1° gennaio 1996 al Fondo Aggiuntivo di Previdenza Aziendale a capitalizzazione per il personale dipendente dal Banco Ambrosiano Veneto (d'ora innanzi, FAPA BAV) nella misura del 2% della retribuzione annua lorda complessiva assunta come base per la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto, a carico del Banco Ambrosiano Veneto e del 2% della stessa base di calcolo, a carico del lavoratore stesso;
- l'accordo del 13 aprile 2001 tra la Banca e le OOSS ha stabilito nella misura del 4,30% della retribuzione annua lorda complessiva assunta come base per la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto il contributo a carico dell'azienda per il personale già dipendente dal Banco Ambrosiano Veneto S.p.A. iscritto al FAPA BAV anteriormente al 28 aprile 1993 ed ha confermato la misura della contribuzione a carico dell'azienda per i lavoratori iscritti dal 28 aprile 1993 come previsto dal sopra citato accordo 20 dicembre 1996;
- come è noto, con l'appendice n° 2 al CCNL del settore credito 12 febbraio 2005 sono state sollecitate "le Fonti istitutive aziendali a prevedere la corresponsione di una quota aggiuntiva dell'1%, sulla contribuzione datoriale di finanziamento dei regimi di previdenza complementare, in favore dei lavoratori/lavoratrici iscritti ai regimi stessi assunti successivamente al 19 dicembre 1994, al ricorrere delle seguenti condizioni:
  - che il contributo sia inferiore rispetto a quello previsto a favore del personale, c.d. "vecchio iscritto" ai sensi del D. Lgs. n. 124 del 1993, che, nell'ambito del regime previdenziale avente le medesime caratteristiche, abbia lo stesso inquadramento;
  - che comunque, non si superi il limite della contribuzione prevista per detto personale che abbia il medesimo inquadramento;
  - che la corresponsione della quota aggiuntiva non determini il superamento del tetto del 3% di contribuzione complessiva".
- In esito alla ricognizione effettuata è emerso che sussistono le condizioni per riconoscere a favore degli iscritti dal 1° gennaio 1996 al FAPA BAV il contributo aggiuntivo stabilito dall'appendice n.° 2 del CCNL 12 febbraio 2005 nella misura dell'1% della retribuzione annua lorda complessiva assunta come base per la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto;

si conviene che:

a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente accordo la Banca eroghi mensilmente al FAPA BAV, per ciascuno dei propri dipendenti, assunti dal Banco Ambrosiano Veneto dal 28 aprile 1993 ed attualmente iscritti a detta forma di previdenza complementare, il contributo a proprio carico nella nuova misura pari al 3% della retribuzione annua lorda complessiva assunta come base per la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto di ognuno di essi.

FISAC SpA  
Sella  
Intesa  
SINFUB

FABI  
Dy

UGL CREDITO  
Belletti

FALCRI  
FIDALCRA

DICREDITO-FD  
TAN

UICAF  
Quadranti  
Rau

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 12 luglio 2007 in Bari

tra

La Banca Popolare di Bari, rappresentata da Pasquale Lorusso, Direttore Generale, da Roberto Natale, Dirigente Responsabile del Servizio Personale, da Giuseppe Lovero, Quadro Direttivo

Le OO.SS.: Dircredito, Fabi, Falcri, Fiba/Cisl, Fisac Cgil, Sinfub, come sotto rappresentate

premesse

- che in data 27 giugno 2007, nell'ambito dei propri programmi di razionalizzazione il Gruppo Banca Popolare di Bari ha ceduto il pacchetto azionario e di controllo della Systema Asset Management Sgr alla Vegagest Sgr;
- che in data 28 giugno 2007 la Banca Popolare di Bari ha fornito alle OO.SS. costituite un'informativa in ordine alla cessione del predetto pacchetto azionario, ai sensi dell'art. 14 punto 7 del CCNL;
- che le OO.SS. hanno chiesto un incontro per le relative verifiche;
- che in data 10 luglio 2007 si è tenuto il relativo incontro;
- che i rapporti di lavoro delle sigg.re De Colellis Giovanna. e Munaò Erminia, in organico alla Systema Asset Management Sgr alla data della cessione del pacchetto azionario, proseguono senza soluzione di continuità;
- che agli interessati sono confermati l'inquadramento posseduto e quello eventualmente maturato per automatismi contrattuali, il livello retributivo, gli scatti di anzianità maturati nonché le pregresse anzianità convenzionali e non maturate in ragione del rapporto di lavoro;
- che continua ad applicarsi il CCNL del settore del credito.

si conferma tra le parti che

- le premesse del presente atto formano parte integrante dello stesso a tutti gli effetti;
- qualora a seguito della cessazione dell'attività della Systema Asset Management Sgr le sigg.re De Colellis Giovanna e Munaò Erminia vedano cessato il proprio rapporto di lavoro, ovvero, vengano trasferite ad altra società che non applichi il contratto del credito, la Banca Popolare di Bari garantirà la loro l'assunzione, su base volontaria, con riconoscimento delle anzianità convenzionali, dell'inquadramento, del livello retributivo e degli scatti di anzianità maturati sino a quella data. In caso di assunzione presso la Banca Popolare di Bari, sarà previsto un affiancamento in addestramento per un periodo non inferiore a 60 giorni.
- L'impegno di cui al precedente punto sub b) ha validità limitatamente al periodo dal 27 giugno 2007 sino al tutto il 27 giugno 2009.

Le parti si danno atto che sono state esperite tutte le formalità previste dal contratto e dalle leggi vigenti.

BANCA POPOLARE DI BARI

DIRCREDITO

FABI

FALCRI

FIBA CISL

FISAC CGIL

SINFUB

